

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT: A GUIDE

"Every individual should have an equal opportunity with other individuals to make for himself or herself the life that he or she is able and wishes to have, consistent with his or her duties and obligations as a member of society."

(Section 2)

What is discrimination?

Discrimination means treating people differently, negatively or adversely without a good reason.

As used in human rights laws, discrimination means making a distinction between certain individuals or groups based on a prohibited ground.

Grounds for action

Under the Canadian Human Rights Act it is against the law for any employer or provider of service that falls within federal jurisdiction to make unlawful distinctions based on the following prohibited grounds:

- race
- national or ethnic origin
- colour
- religion
- age
- sex (including pregnancy and childbirth)
- marital status
- family status
- pardoned conviction
- physical or mental disability (including dependence on alcohol or drugs)
- sexual orientation*

You are protected

Everyone is protected by the Canadian Human Rights Act in dealings with the following employers and service providers:

- federal departments, agencies and Crown corporations
- Canada Post
- chartered banks
- national airlines
- interprovincial communications and telephone companies
- interprovincial transportation companies
- other federally regulated industries, such as certain mining operations

All provinces and territories have similar laws forbidding discrimination in their areas of jurisdiction.

Discriminatory acts

The Canadian Human Rights Act deals with discriminatory behaviour in its various forms:

- differential treatment of an individual or a group of individuals based on a prohibited ground;
- all forms of harassment;
- systemic discrimination -- a seemingly neutral policy or practice which in fact is discriminatory.

The following are examples:

Employment

- A person cannot be denied a job because of a disability that does not affect job performance or that can be reasonably accommodated.

* Although not specifically identified in the Act, a ruling by the Ontario Court of Appeal has effectively added sexual orientation as another prohibited ground.

Employment applications and advertisements

- Federally regulated employers cannot include requirements that are not clearly related to the job such as previous Canadian experience.

Equal pay

- A job performed mostly by women cannot be paid less than a job of equal value done mostly by men. Examples of jobs that might be of equal value are nursing assistants and electricians or secretaries and maintenance staff.

Employee organizations

- Due to provisions in certain collective agreements, some unions enjoy a monopoly on referring job applicants to employers. It is a discriminatory act for such unions to exclude designated group candidates as referrals.

Provision of goods and services

- A bank cannot ask a married woman for her spouse's signature when applying for a loan.

Reasonable accommodation

- An individual unable to work certain days for religious reasons may not be denied employment if reasonable accommodation is possible.

Discriminatory notices

- A poster that encourages discrimination is illegal.

Hate messages

- Pre-recorded telephone hate messages are forbidden.

Harassment

- Making demeaning comments because of the person's colour, ethnic origin, age, disability, sex, or any of the grounds in an employment or service situation is prohibited under the Act.

Exceptions

The Act provides for exceptions such as:

Bona fide occupational requirement

- A job may be refused to a person who cannot perform it safely, efficiently and reliably.

Bona fide justification

- A service may be refused to a person when it cannot be offered without undue costs.

Equal pay guidelines

- A difference in wages between men and women performing work of equal value in an establishment may be justified by different performance ratings, seniority, red-circling, training and rehabilitation assignments, internal labour shortages and surpluses and regional wage rates.

Maternity and child care

- An employer can grant workers special leave or benefits in connection with pregnancy or childbirth, or for the care of their children.

Mandatory retirement

- A worker can be retired at the age that is "normal" for the kind of work involved.

Age guidelines

- Lower transportation fares are permitted for children and senior citizens.

Access for all

Special programs

- The Canadian Human Rights Act, like the Canadian Charter of Rights and Freedoms, makes provisions for special programs designed to end long-standing disadvantages and prevent them from happening again. A special program can be something as simple as a training program for workers from a disadvantaged group, or a comprehensive employment equity plan.

Accessibility

- The Canadian Human Rights Act recognizes that persons with disabilities must have access to premises, services and facilities.

Accommodation plans

- Employers and those who offer goods, services, facilities and accommodations are encouraged to draw up plans for adapting to the needs of persons with disabilities. Such a plan could include wheelchair accessibility. If a plan has been approved by the Canadian Human Rights Commission, and if it is being followed, the plan provides employers with a defence against complaints.

The Canadian Human Rights Commission

The Canadian Human Rights Commission administers the Canadian Human Rights Act, and ensures that the principles of equal opportunity and non-discrimination are followed in all areas of federal jurisdiction.

The Commission, composed of two full-time and up to six part-time commissioners, meets regularly to decide on individual complaints and approve Commission policies.

The mandate of the Commission includes:

- investigating complaints of discrimination in employment and in provision of services based on the grounds enumerated in the Act;

- investigating complaints alleging inequities in pay between men and women who are performing work of equal value;
- monitoring the annual reports filed by federally regulated employers under the Employment Equity Act and, where appropriate, taking action under the Canadian Human Rights Act;
- monitoring programs, policies and legislation affecting designated groups (women, aboriginal peoples, visible minorities and persons with disabilities) to ensure that their human rights are protected;
- developing and conducting information programs to promote public understanding of the Act and of the role and activities of the Commission.

Complaints

What happens to your complaint?

When a complaint is lodged with the Canadian Human Rights Commission, it follows the process described below.

- Is the Commission the right agency to handle your complaint? If yes, the complaint is accepted for investigation.
- If no, it is referred to another agency that might help.
- An investigation begins. Sometimes it results in an early settlement to which both parties agree.
- If the complaint cannot be settled, a report is prepared for Commission review.
- The Commission may dismiss the complaint, appoint a conciliator, or send the complaint to a Human Rights Tribunal.

- The conciliator tries to settle the complaint by reaching an agreement acceptable to the two parties. If conciliation does not result in a settlement, the case is returned to the Commission for decision. The case may either be dismissed or sent to a tribunal.
- At the tribunal a hearing takes place where a written decision is rendered. Unless appealed, tribunal decisions are binding on the parties.

Remedies

Remedies for complainants may be realized at any stage of the process (early settlement, conciliation agreement or tribunal decision).

Remedies include:

- reinstatement and/or compensation for lost wages

- letters of apology
- issuance of an anti-harassment policy by an employer

Appeals

Tribunal decisions can be appealed to a review tribunal or the courts, by the complainant, the respondent or the Commission, depending on the circumstances. Review tribunal decisions can be appealed to the Federal Court or in some cases to the Supreme Court of Canada.

Right to protection

The Canadian Human Rights Act provides for fines of up to \$50,000 for threatening, intimidating or discriminating against an individual who has filed a complaint, or for hampering the investigating process.

For additional information contact:

National Office

Telephone: (613) 995-1151
FAX: (613) 996-9661
TDD: (613) 996-5211

Quebec

Telephone: (514) 283-5218
FAX: (514) 283-5084
TDD: (514) 283-1869

Prairie

Telephone: (204) 983-2189
FAX: (204) 983-6132
TDD: (204) 983-2882

Regional Offices

Atlantic

Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-565-1752
FAX: (902) 426-2685
TDD: (902) 426-9345

Ontario

Telephone: (416) 973-5527
FAX: (416) 973-6184
TDD: (416) 973-8912

National Capital

Telephone: (613) 996-0026
FAX: (613) 996-9932
TDD: (613) 998-5927

Alberta and Northwest Territories

Telephone: (403) 495-4040
FAX: (403) 495-4044
TDD: (403) 495-4108

Western

Telephone: (604) 666-2251
FAX: (604) 666-2386
TDD: (604) 666-3071

These offices accept collect calls.

- réintégration ou dédommagement pour perte de salaire ;
- lettre d'excuses ;
- adoption d'une ligne de conduite en matière de harcèlement.

Appels

Le plaignant, le mis en cause ou la Commission peuvent en appeler de la décision rendue par un tribunal devant un tribunal d'appel ou une cour de justice, selon les circonstances. Les décisions des tribunaux d'appel peuvent être portées en appel devant la Cour fédérale ou, dans certains cas, devant la Cour suprême du Canada.

Le droit à la protection

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit une amende maximale de 50 000 \$ pour toute menace, intimidation ou discrimination contre une personne qui dépose une plainte ou pour entrave au déroulement de l'enquête.

Des mesures de redressement peuvent être prises à n'importe quelle étape de la procédure (règlement rapide, conciliation ou tribunal). Elles peuvent prendre notamment les formes suivantes :

- La Commission peut régler la plainte, nommer un conciliateur ou renvoyer la plainte devant un tribunal des droits de la personne.
- Le conciliateur tente de régler la plainte en arrivant à un règlement qui soit acceptable pour les deux parties. En cas d'échec, l'affaire est soumise à la Commission pour décision. Celle-ci peut la rejeter ou la renvoyer devant un tribunal.
- Le tribunal tient des audiences et rend une décision par écrit. Cette décision, si elle n'est pas portée en appel, lie les parties.

Mesures de redressement

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Commission canadienne des droits de la personne :

Administration centrale Téléphone : (613) 995-1151 Téléc. : (613) 996-9661 ATME : (613) 996-5211	Québec Téléphone : (514) 283-5218 Téléc. : (514) 283-5084 ATME : (514) 283-1869	Ontario Téléphone : (416) 973-5527 Téléc. : (416) 973-6184 ATME : (416) 973-8912	Capitale nationale Téléphone : (613) 996-0026 Téléc. : (613) 996-9932 ATME : (613) 998-5927	Bureaux régionaux	Atlantique Téléphone : (902) 426-8380 Sans frais : 1-800-565-1752 Téléc. : (902) 426-2685 ATME : (902) 426-9345
Prairies Téléphone : (204) 983-2189 Téléc. : (204) 983-6132 ATME : (204) 983-2882	Alberta et Territoires du Nord-Ouest Téléphone : (403) 495-4040 Téléc. : (403) 495-4044 ATME : (403) 495-4108	Ouest Téléphone : (604) 666-2251 Téléc. : (604) 666-2386 ATME : (604) 666-3071			

Tous les bureaux acceptent les appels à frais vîrés.

Le présent guide est également publié en braille, en gros caractères, sur bande sonore et sur disquette afin que les personnes ayant une déficience visuelle puissent y avoir accès.

Accès universel

Programmes spéciaux

- La Loi canadienne sur les droits de la personne, tout comme la Charte canadienne des droits et libertés, prévoit l'adoption de programmes spéciaux destinés à faire cesser certains désavantages de longue date et à en prévenir la réapparition. Il peut s'agir d'un simple programme de formation destiné aux travailleurs d'un groupe défavorisé ou d'un véritable plan d'équité en matière d'emploi.

Accessibilité

- La Loi canadienne sur les droits de la personne reconnaît que les personnes ayant une déficience doivent avoir accès aux locaux, aux services et aux installations.

Plans d'adaptation

- Les employeurs et les fournisseurs de biens, de service, d'installations ou de moyens d'habergement sont encouragés à se doter de plans pour tenir compte des besoins des personnes ayant une déficience. Ils peuvent y prévoir des mesures pour faciliter l'accès des personnes se déplaçant en fauteuil roulant. Si ces plans sont approuvés par la Commission canadienne des droits de la personne, les questions auxquelles ceux-ci pourvoient ne peuvent servir de fondement à une plainte de discrimination fondée sur une déficience quelconque.

La Commission canadienne des droits de la personne

La Commission canadienne des droits de la personne applique la Loi canadienne sur les droits de la personne et voit au respect des principes d'égalité des chances et de non-discrimination dans tous les domaines relevant de la compétence fédérale.

Formée de deux commissaires à temps plein et d'au plus six commissaires à temps partiel, la Commission se réunit régulièrement pour décider des plaintes individuelles et adopter des politiques.

Les tâches de la Commission sont notamment les suivantes :

- La Commission est-elle le bon organisme pour instruire votre plainte ? Dans l'affirmative, la plainte est acceptée pour fin d'enquête.
 - Dans la négative, la plainte est renvoyée à un autre organisme qui sera en mesure de s'en occuper.
 - Une enquête débute alors et mène parfois à un règlement rapide auquel consentent les deux parties.
 - Si la plainte ne peut pas être réglée, on présente un rapport à la Commission.
- Lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, elle passe par les étapes suivantes :

Qu'advient-il de votre plainte ?

Plaintes

- élaborer et exécuter des programmes d'information destinés à mieux faire connaître la Loi, ainsi que le rôle et les activités de la Commission.
- examiner les programmes, les lignes de conduite et les lois touchant les groupes désignés (les femmes, les autochtones, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées) pour s'assurer qu'ils protègent leurs droits fondamentaux ;
- vérifier les rapports annuels que les employeurs fédéraux déposent en conformité avec la Loi sur l'équité en matière d'emploi et, lorsqu'il y a lieu, prendre des mesures en application de la Loi canadienne sur les droits de la personne ;
- faire enquête sur les plaintes voulant qu'il y ait eu disparité salariale entre les hommes et femmes exerçant des fonctions équivalentes ;
- faire enquête sur les plaintes selon lesquelles, dans le domaine de l'emploi ou lors de la fourniture de services, il y a eu discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans la Loi ;

Offres et demandes d'emploi

Harcèlement

- La Loi interdit d'injurier quelqu'un à cause de sa couleur, de son origine ethnique, de son âge, de sa déficience, de son sexe ou d'un autre motif de distinction illicite dans le domaine de l'emploi ou lors de la prestation de services.

Exceptions

La Loi prévoit des exceptions, notamment dans les cas suivants :

Exigences professionnelles justifiées

- Une personne peut se voir refuser un emploi si elle n'est pas en mesure de l'exercer de façon sûre, efficace et fiable.

Motifs justifiables

- On peut refuser de fournir un service à une personne s'il est impossible de le faire sans dépenses excessives.

Ordonnance sur la parité salariale

- Certains facteurs peuvent justifier des disparités salariales entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. Il s'agit notamment des appréciations de rendement, de l'ancienneté, de la surévaluation des postes, des affectations de formation et de réadaptation, des pénuries ou des surplus de main-d'œuvre au sein de l'établissement et des variations salariales dans la région.

Maternité et soin des enfants

- Un employeur peut accorder aux travailleuses un congé ou des avantages spéciaux liés à la grossesse ou à l'accouchement, ou leur permettant de prendre soin de leurs enfants.

Retraite obligatoire

- Un travailleur ou une travailleuse peut être mis à la retraite lorsqu'est atteint l'âge « normal » de la retraite pour le genre d'emploi exercé.

Ordonnance sur l'âge

- Il est permis d'offrir aux enfants et aux personnes âgées des tarifs de transport réduits.

Parité salariale

- Les employeurs régis par le gouvernement fédéral ne peuvent pas imposer d'exigences non liées de toute évidence à l'emploi en question, par exemple, celle d'avoir de l'expérience au Canada.

Organisations syndicales

- Un emploi exercé majoritairement par des femmes ne peut être moins bien rémunéré qu'un autre, exercé surtout par des hommes, dont les fonctions sont équivalentes, par exemple, le travail d'aide-infirmière par rapport à celui d'électricien, ou le travail de secrétaire par rapport à celui de préposé à l'entretien.

- Du fait des dispositions de leurs conventions collectives, certains syndicats ont le privilège exclusif de recommander des candidats à des employeurs. Ces syndicats font preuve de discrimination s'ils refusent de recommander les membres des groupes désignés.

Fourniture de biens et de services

- Une banque ne peut pas exiger que le conjoint d'une femme mariée signe lorsque celle-ci présente une demande de prêt.

Adaptations raisonnables

- Le fait pour une personne d'être incapable de travailler certains jours pour des motifs religieux ne peut servir de prétexte pour lui refuser un emploi s'il est possible de consentir des adaptations raisonnables dans son cas.

Avis discriminatoires

- Une affiche qui incite à la discrimination va à l'encontre de la Loi.

Propagande haineuse

- La diffusion par téléphone de messages hostiles pré-enregistrés est interdite.

LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE : GUIDE

« [Tous ont] droit, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement... »

(Article 2)

Qu'est-ce que la discrimination ?

La discrimination, c'est le fait de réserver à quelqu'un un traitement différent, négatif ou défavorable, sans raison valable.

Aux termes des lois sur les droits de la personne, la discrimination désigne le fait d'établir une distinction entre certaines personnes ou certains groupes pour un motif de distinction illicite.

Motifs de distinction illicite

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit à tout employeur ou fournisseur de services relevant de la compétence fédérale d'établir des distinctions illicites fondées sur :

- la race
- l'origine nationale ou ethnique
- la couleur
- la religion
- l'âge
- le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement)
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- l'état de personne gracée
- la déficience physique ou mentale (y compris la dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue)
- l'orientation sexuelle.

Vous êtes protégé

Tous sont protégés par la Loi canadienne sur les droits de la personne dans leurs rapports avec les employeurs et les fournisseurs de services suivants :

- On ne peut pas refuser d'engager quelqu'un à cause d'une déficience qui ne nuit pas à son rendement au travail ou lorsqu'il est possible de s'adapter.

Emploi

Voici des exemples :

- le fait de réserver un traitement différent à une personne ou à un groupe de personnes pour un motif de distinction illicite ;
 - le harcèlement sous toutes ses formes ;
 - la discrimination systémique - l'application d'une ligne de conduite neutre qui a un effet discriminatoire.
- La Loi canadienne sur les droits de la personne porte sur les différentes formes de comportement discriminatoire :

Actes discriminatoires

Les provinces et les territoires appliquent des lois similaires qui interdisent la discrimination dans leurs sphères de compétence.

- les ministères, organismes et sociétés d'Etat fédéraux
- la Société canadienne des postes
- les banques à charte
- les compagnies aériennes nationales
- les compagnies de télécommunications et de téléphone interprovinciales
- les compagnies de transport interprovincial
- les autres industries régies par le gouvernement fédéral, par exemple, certaines mines.